



SANTÉ ET SÉCURITÉ

Bulletin no.123

Le 16 février 2009

L'ARBITRE PICHER REJETTE LE GRIEF NATIONAL N00-00-00012

Lorsqu'un membre subit un accident du travail, il doit, dans le cadre du processus d'indemnisation, remplir différents documents, y compris les formulaires de réclamation auprès de la commission des accidents du travail de sa province. Postes Canada doit aussi remplir différents formulaires selon ses obligations en vertu du *Code canadien du travail*, dont un document intitulé Rapport du superviseur sur une enquête d'accident (RSEA). Le RSEA est un document de l'employeur qui est rédigé par le superviseur de premier niveau et qui sert essentiellement à rassembler les informations pertinentes au sujet de l'accident, tels que le lieu, l'heure, l'identification des témoins et les mesures préventives à mettre en œuvre. Mais ce document permet aussi au superviseur d'ajouter ses commentaires personnels sur l'accident. Ces commentaires peuvent avoir une incidence directe sur les décisions d'acceptation des réclamations de la Commission provinciale des accidents du travail. Ce document, qui est aussi expédié à Travail Canada, peut donc être utilisé pour influencer la décision de la Commission d'accepter ou de refuser une réclamation ou il peut servir à contester une décision. L'importance et la véracité des informations contenues dans ce document deviennent par conséquent des éléments essentiels pour toute réclamation.

Avant la mise en place du système SAP à Postes Canada, le RSEA était un document papier qui était rempli par le superviseur au moment de l'enquête tenue suite à un accident du travail. Selon les directives de l'employeur de l'époque, la représentante ou le représentant syndical, que ce soit une déléguée ou un délégué d'atelier ou un membre du comité local mixte de santé et sécurité, était présent lorsque le RSEA était rempli. La représentante ou le représentant pouvait à cette époque vérifier immédiatement si les renseignements étaient exacts ou non. S'ils étaient exacts, le document était signé et le Syndicat pouvait immédiatement obtenir une copie du document. Si les renseignements étaient inexacts, la représentante ou le représentant le signifiait par écrit sur le document ou refusait de signer. Puis en mai 2003, Postes Canada a avisé par écrit le Syndicat qu'elle modifiait sa politique sur le RSEA et que la représentante ou le représentant syndical n'était plus autorisé à être présent lorsque les documents relatifs à un accident du travail étaient remplis, y compris le RSEA. Devant cet état de fait, le Syndicat a déposé le grief national N00-00-00012.

L'audition de ce grief devant l'arbitre Michel Picher a débuté à Ottawa en juin 2004. La question primordiale de ce grief est à savoir si le Syndicat a le droit d'avoir une représentante ou un représentant présent lorsque les formulaires d'accident du travail sont remplis par le membre accidenté et lorsque le RSEA est rempli par le superviseur. Durant les 10 jours d'audition, qui se sont échelonnés sur quatre ans, le Syndicat a fait valoir que ses droits ne sont pas limités à l'enquête sur l'accident du travail, mais qu'il a aussi le droit de participer à la rédaction des différents documents liés à un accident du travail, dont le RSEA, qui, selon lui, fait partie intégrante de l'enquête. La position de l'employeur sur cette question était que la convention collective donnait au syndicat le



droit de participer à l'enquête sur l'accident du travail, mais que ce droit n'incluaient pas la rédaction des documents, y compris le RSEA.

L'arbitre Picher a rendu sa décision le 17 décembre 2008. Il a rejeté le grief en écrivant qu'à la suite de la révision des pratiques passées et des textes de la convention collective et du *Code canadien du travail*, il considère que le Syndicat n'a pas de droit contractuel de participer à l'élaboration des documents liés à un accident du travail ni au RSEA.

L'arbitre, pour expliquer sa décision, dit d'emblée qu'il n'y a aucun désaccord entre les parties quant au fait que le syndicat a un droit absolu de participer au niveau de l'enquête de tout rapport d'accident, tel que prévu à la clause 33.06 de la convention collective. Puis, il ajoute que le syndicat a aussi l'occasion de réviser le RSEA et qu'il peut y insérer ses commentaires s'il est en désaccord en partie ou en totalité avec son contenu. Il poursuit en écrivant que le syndicat, par le biais du Comité local mixte de santé et de sécurité, reçoit une copie du RSEA et qu'il a le droit de demander des informations supplémentaires à la personne qui a mené l'enquête, tel que prévu à l'alinéa 33.06 a) de la convention collective. Enfin, il écrit que même si le Syndicat ne peut se prévaloir du droit de participer à la rédaction du RSEA, il a la possibilité de contribuer à sa préparation, du moins au niveau de l'enquête, de demander des compléments d'enquête, s'il le désire, et de faire inscrire tout désaccord quant à son contenu.

Les représentantes et représentants syndicaux devront se montrer vigilants et refuser de signer les RSEA s'ils n'ont pas participé à l'enquête. Ils devront aussi signifier sur le RSEA s'ils sont en désaccord avec le contenu soit en partie soit en totalité. Les représentantes et représentants syndicaux des CLMSS auront toujours l'occasion de demander des renseignements supplémentaires et d'enregistrer leur désaccord avec les commentaires du superviseur sur les RSEA. Il est à noter que cette décision arbitrale ne change pas le fait qu'un membre accidenté peut demander l'aide d'une représentante ou d'un représentant syndical pour remplir les documents appropriés. Si l'employeur refuse la présence d'une représentante ou d'un représentant syndical un grief devra être déposé à cet égard. Comme nous pouvons le constater et malgré le rejet du grief, l'arbitre a tout de même souligné les droits du syndicat et de ses représentantes et représentants lors d'une enquête liée à un accident du travail.

Solidarité,



Serge Champoux
Permanent syndical national
Santé et sécurité

2008/2011/Bulletin no.123
SC/al sept225

